

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

4.1 Hasil Analisis Data

Penelitian ini melibatkan 33 karyawan yang aktif bekerja di Divisi POS Technical di PT. Primavista Solusi. Penilaian data dilakukan dengan memberikan nilai berdasarkan skala Likert yang telah ditentukan, dan hasil rata-rata tiap variabel dihitung untuk menginterpretasikan data.

4.1.1 Hasil Analisis Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 33 karyawan yang bekerja di Divisi *POS Technical* (laki-laki). Profil peserta penelitian melibatkan aspek-aspek seperti usia, tingkat pendidikan terakhir, jenis pekerjaan, dan lama bekerja di PT. Primavista Solusi.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Didasarkan Pada Usia

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Karyawan	Prosentase
> 41 Tahun	6	18.2%
25 Tahun – 30 Tahun	19	57.6%
31 Tahun – 35 Tahun	4	12.1%
36 Tahun – 40 Tahun	4	12.1%
Grand Total	33	100.00 %

Sumber: Data Olahan Kuesioner Peneliti

Dari data kuesioner yang didapat sejumlah 33 responden yang bekerja pada Divisi *POS Technical*. Berdasarkan pada tabel 4.1 didapati responden terbanyak direntang usia 25 th - 30 th sebanyak 57.6% (19 Karyawan), sedangkan rentang usia 31 th - 35 dan 36 th - 40 th memiliki jumlah yang sama yaitu 12.1% masing - masing (4 Karyawan) serta sisanya pada rentang usia \geq 41 th sebanyak 18.2% (6 Karyawan).

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan	Prosentase
Diploma	6	18.2%
S1	8	24.2%
SMA / STM/ Sederajat	19	57.6%
Grand Total	33	100%

Sumber: Data Olahan Kuesioner Peneliti

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa pendidikan terakhir karyawan yang bekerja pada Divisi *POS Technical* lulusan SMA/STM/Sederajat memiliki jumlah terbanyak yaitu 57.6%, lulusan Diploma sebagai yang terendah yaitu sebesar 18.2% dan lulusan S1 sebesar 24.2%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Jenis Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Prosentase
Preparation	17	51.5 %
Technician	16	48.5 %
Grand Total	33	100 %

Sumber: Data Olahan Kuesioner Peneliti

Terdapat dua jenis pekerjaan yang ada dalam Divisi *POS Technical* yaitu *Tecnician* yang secara umum bertugas memperbaiki EDC dan tugas pendukung lainnya serta *Preparation* yang memiliki tugas menginstall aplikasi pendukung serta input ID yang dibutuhkan pada perangkat tersebut. Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa dari 33 responden, sebesar 51.5% memiliki tugas sebagai *Technician* dan 48.5% bertugas sebagai *preparation*.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4 Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah karyawan	Prosentase
> 10 Tahun	9	27.3%
1 Tahun – 2 Tahun	7	21.2%
3 Tahun – 5 Tahun	6	18.2%
5 Tahun – 7 Tahun	8	24.2%
7 Tahun – 10 Tahun	3	9.1%
Grand Total	33	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner Peneliti

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa karyawan yang bekerja pada Divisi *POS Tecnical* karyawan yang bekerja lebih dari 10th memiliki jumlah terbanyak yaitu sebesar 27.3%, kemudian karyawan bekerja selama rentang waktu 5th – 7th sebesar 24.2%, karyawan lama bekerja 1th – 2th sebesar 21.2%, lama bekerja karyawan pada rentang 3th – 5th sebesar 18.2% dan yang terendah adalah karyawan lama bekerja pada rentang waktu 7th -10th. Dari hasil kuesioner ini dapat disimpulkan bahwa Divisi tersebut memiliki karyawan yang dominan dengan lama bekerja di atas 5th.

4.1.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah hasil dari data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden dan diuraikan dengan tujuan memberikan penjelasan secara deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana responden merespons setiap pernyataan, yang kemudian dikategorikan menjadi lima kategori dengan nilai 1 -5 dengan keterangan dari nilai 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS), nilai 2 Tidak Setuju (TS), nilai 3 untuk Cukup Setuju (CS), nilai 4 untuk Setuju (S), dan nilai 5 untuk Sangat Setuju (SS)..

1) Temuan Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Tabel 4. 5 Hasil Analisis Deskriptif Budaya Organisasi (X₁)

Descriptive Statistics					
	N	Minimal	Maximal	Mean	Std. Deviation
X1.1	33	1	5	3.33	0.924
X1.2	33	1	5	3.24	1.032
X1.3	33	3	5	4.03	0.728
X1.4	33	1	5	3.76	0.969
X1.5	33	2	5	3.97	0.847
X1.6	33	3	5	3.85	0.755
Total_X1	33	12	30	22.18	4.104
Valid N (listwise)	33				

Sumber: Hasil olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 analisis Statistik Deskriptif, nilai mean tertinggi di tunjukan pada pernyataan X1.3 yaitu “Komunikasi antar atasan dan rekan berjalan terbuka” dan “Saya merasa nyaman dalam menyuarkan pendapat” dengan nilai mean 4.03 sedangkan nilai mean terendah pada X1.2 yaitu “Kepribadian saya

sesuai dengan budaya organisasi” dengan nilai 3.24. Terlihat bahwa rata-rata mean dari semua pernyataan dalam variabel Budaya Organisasi (X₁) adalah di atas 3.23, menunjukkan bahwa responden secara umum memiliki pandangan yang positif (cukup setuju) terhadap pernyataan-pernyataan di dalam variabel ini. Selain itu, nilai simpangan baku (standard deviation) yang cukup signifikan mencerminkan variasi dalam respons responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut.

2) Temuan Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Tabel 4. 6 Temuan Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X₂)

Descriptive Statistics					
	N	Minimal	Maximal	Mean	Std. Deviation
X2.1	33	2	5	3.85	0.834
X2.2	33	1	5	3.48	0.87
X2.3	33	2	5	3.36	0.822
X2.4	33	2	5	3.58	0.83
X2.5	33	2	5	3.33	0.736
X2.6	33	2	5	3.97	0.847
X2.7	33	2	5	3.79	0.82
X2.8	33	3	5	3.94	0.747
X2.9	33	3	5	3.64	0.699
X2.10	33	3	5	3.67	0.692
X2.11	33	3	5	3.88	0.74
X2.12	33	2	5	3.91	0.914
Total_X2	33	31	60	44.39	7.595
Valid N (listwise)	33				

Sumber: Hasil olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 analisis Statistik Deskriptif, terlihat bahwa rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan X2.6 yaitu “Reward yang diberikan dapat mendorong saya untuk bekerja lebih baik” dengan nilai 3.97 dan mean terendah adalah pernyataan X2.5 yaitu “Saya menerima penghargaan atau pengakuan dari manajemen atas kontribusi saya” dengan nilai 3.33. Hal ini mengisyaratkan bahwa beberapa responden tidak menerima atau nilainya dianggap kurang atas reward yang di berikan. Namun secara keseluruhan pernyataan dalam variabel Motivasi Kerja (X₂) adalah di atas 3.32, menunjukkan bahwa responden secara umum memiliki pandangan yang cukup positif (cukup setuju) terhadap pernyataan-pernyataan ini. Selain itu, nilai simpangan baku (standard deviation) yang cukup signifikan mencerminkan variasi dalam respons responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut.

3) Temuan Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Tabel 4. 7 Temuan Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Descriptive Statistics					
	N	Minimal	Maximal	Mean	Std. Deviation
Y1.1	33	3	5	4.06	0.747
Y1.2	33	3	5	3.91	0.765
Y1.3	33	2	5	4	0.829
Y1.4	33	3	5	3.85	0.795
Y1.5	33	2	5	3.82	0.846
Y1.6	33	2	5	3.7	0.918
Y1.7	33	3	5	3.82	0.727
Y1.8	33	2	5	3.7	0.81
Y1.9	33	2	5	3.79	0.781
Y1.10	33	2	5	4.21	0.893
Y1.11	33	2	5	3.58	0.867
Y1.12	33	1	5	3.58	1.062
Total_Y	33	32	60	46	7.754
Valid N (listwise)	33				

Sumber: Hasil olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 analisis Statistik Deskriptif, terlihat bahwa rata-rata (mean) tertinggi terdapat pada pernyataan Y1.10 yaitu “Saya hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan” dengan nilai 4.21 hal ini mengisyaratkan bahwa karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang positif. Sedangkan nilai mean terendah terdapat pada pernyataan Y1.11 dan Y1.12 yaitu Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas saya di pengaruhi organisasi dan Organisasi menyebabkan saya untuk mempertahankan tingkat kehadiran yang baik, keduanya memiliki nilai yang sama sebesar 3.58. Secara keseluruhan pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah dominan di atas 3.57, menunjukkan bahwa responden secara umum memiliki pandangan yang cukup positif terhadap pernyataan-pernyataan ini. Selain itu, nilai simpangan baku (standard deviation) yang cukup signifikan mencerminkan variasi dalam respon responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut.

4.1.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas mengukur sejauh mana suatu instrumen mengukur dengan tepat apa yang dimaksudkan untuk diukur. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi alat pengukur tersebut dalam memberikan hasil yang sama jika diukur berkali-kali.

4.1.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan sampel 33 responden melalui penyebaran kuesioner, dengan memanfaatkan tabel R. Dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel, dimana dalam penelitian ini r tabel sebesar 0.344 dengan taraf signifikasinya 5%. Berikut hasil dari analisis data dengan menggunakan SPSS 23 :

1) Uji Validitas pada Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₁)

	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X1.1	0,344	0,799	Valid
X1.2	0,344	0,801	Valid
X1.3	0,344	0,772	Valid
X1.4	0,344	0,891	Valid
X1.5	0,344	0,703	Valid
X1.6	0,344	0,685	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS 23, 2023

Hasil pre-test budaya organisasi (X₁), sebagaimana tergambar pada tabel 4.4 di atas, menunjukkan bahwa item-item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item-item yang terkait dengan budaya organisasi kerja dianggap valid.

2) Uji Validitas pada Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Tabel 4. 9 Temuan Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X2.1	0,344	0,839	Valid
X2.2	0,344	0,807	Valid
X2.3	0,344	0,692	Valid
X2.4	0,344	0,835	Valid
X2.5	0,344	0,675	Valid
X2.6	0,344	0,745	Valid
X2.7	0,344	0,862	Valid
X2.8	0,344	0,808	Valid
X2.9	0,344	0,834	Valid
X2.10	0,344	0,846	Valid
X2.11	0,344	0,821	Valid
X2.12	0,344	0,784	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS 23, 2023

Hasil pre-test motivasi kerja (X₂), sebagaimana tergambar pada tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa item-item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item-item yang terkait dengan budaya organisasi kerja dianggap valid.

3) Temuan Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Y1	0,344	0,717	Valid
Y2	0,344	0,911	Valid
Y3	0,344	0,797	Valid
Y4	0,344	0,725	Valid
Y5	0,344	0,929	Valid
Y6	0,344	0,865	Valid
Y7	0,344	0,804	Valid
Y8	0,344	0,797	Valid
Y9	0,344	0,800	Valid
Y10	0,344	0,627	Valid
Y11	0,344	0,720	Valid
Y12	0,344	0,626	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS 23, 2023

Hasil pre-test kinerja karyawan (Y), sebagaimana tergambar pada tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa item-item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item-item yang terkait dengan budaya organisasi kerja dianggap valid.

4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Sebuah instrumen dikatakan reliabel jika instrumen memiliki kestabilan atau konsistensi dalam mengukur sesuatu yang sama dalam berbagai waktu. Hasil uji reliabilitas variabel menunjukkan tiap variabel:

1) Temuan Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.867	6

Sumber: Hasil olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan data uji reliabilitas di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel budaya organisasi adalah 0.867 yang dimana nilai tersebut > 0.60 . Maka, dapat diartikan bahwa instrumen budaya organisasi reliabel.

2) Temuan Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.946	12

Sumber: Hasil olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan data uji reliabilitas di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel motivasi kerja adalah 0.946 yang dimana nilai tersebut > 0.60 . Maka, dapat diartikan bahwa instrumen motivasi kerja dinyatakan reliabel.

3) Temuan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.937	12

Sumber: Hasil olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan data uji reliabilitas di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel kinerja karyawan adalah 0.937 yang dimana nilai tersebut > 0.60 maka, dapat diartikan bahwa instrumen kinerja dinyatakan reliabel.

4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018), uji asumsi klasik merupakan langkah awal yang krusial sebelum melakukan analisis regresi linear berganda. Tahapan ini melibatkan tiga komponen utama, yakni uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Tujuannya adalah untuk mendeteksi potensi penyimpangan dan memastikan bahwa model regresi lebih akurat, sehingga koefisien regresi dapat dianggap tidak bias, konsisten, dan akurat dalam proses estimasi.

4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, data dianggap mengikuti distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, data dianggap tidak mengikuti distribusi normal. Berikut tabel dari hasil uji Kolmogorov Smirnov:

Tabel 4. 14 Temuan Uji Kolmogorov Smirnov

One Sample Kolmogorov Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	3.6136
Most Extreme Diff	Absolute	0.082
	Positive	0.074
	Negative	-0.082
Test Statistic		0.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distrib is Normal.		
b. Cal from data.		
c. Lilliefors Sig. Correction.		
d. Is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil analisis SPSS 23, 2023

Dari hasil tabel 4.10 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (sig) pada uji Kolmogorov-Smirnov Test adalah 0.200, yang lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, data dapat dianggap mengikuti distribusi normal.

4.1.4.2 Hasil Uji Multikoleniaritas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, data dianggap mengikuti distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, data dianggap tidak mengikuti distribusi normal. Tabel hasil uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat di lampiran. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4. 15 Temuan Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.124	4.001		1.281	0.21		
	Budaya Organisasi	0.827	0.263	0.438	3.151	0.004	0.375	2.668
	Motivasi Kerja	0.507	0.142	0.497	3.575	0.001	0.375	2.668
a. Depd. Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Hasil olahan SPSS 23, 2023

Dari tabel 4.11 terlihat bahwa setiap variabel menunjukkan nilai toleransi yang lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF yang kurang dari 10.00. Secara spesifik, variabel pelatihan memiliki nilai toleransi sebesar 0.375 dan nilai VIF sebesar 2.668 yang mengindikasikan bahwa tidak ada multikolinearitas. Hal yang sama berlaku untuk variabel motivasi kerja, di mana nilai toleransinya adalah 0.375 dan nilai VIFnya adalah 2.668, yang juga menunjukkan ketiadaan multikolinearitas.

4.1.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16. Temuan Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.304	2.428		1.361	.184
Budaya Organisasi	.151	.159	.278	.950	.350
Motivasi Kerja	-.087	.086	-.296	-1.010	.320

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Hasil olahan SPSS 23, 2023

Tabel 4.16 tersebut dapat di ketahui dari nilai signifikansi (sig) variabel budaya organisasi (X1) 0.350 dan variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0.320. Dari kedua nilai variabel ini lebih besar dari 0.05 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil estimasi model regresi linier berganda ini telah diperoleh melalui perangkat lunak SPSS, dan berikut ini adalah keluarannya:

Tabel 4. 16 Temuan Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coeff.		Standardized Coeff.	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Constant	5.124	4.001		1.281	0.21		
	Budaya Organisasi	0.827	0.263	0.438	3.151	0.004	0.375	2.668
	Motivasi Kerja	0.507	0.142	0.497	3.575	0.001	0.375	2.668

a. Dpn. Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan Tabel 4.13 didapatkan nilai b1 yaitu variabel budaya organisasi sejumlah 0.827 sedangkan nilai b2 sejumlah 0.507 dengan persamaan regresi $Y = 5.124 - 0.827 X_1 + 0.507 X_2 + e$ sehingga dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) memiliki nilai sebesar 5.124. Ini mengindikasikan bahwa dalam keadaan dimana tidak ada perubahan pada variabel bebas, yang terdiri dari Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja, yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka Kinerja Karyawan akan memiliki nilai sebesar 5.124.
- 2) Koefisien Budaya Organisasi (b1) adalah 0.827. Kesimpulan dari analisis adalah bahwa Budaya Organisasi memiliki dampak positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan diharapkan akan meningkat sebanyak 0.827 satuan, dengan asumsi bahwa variabel Motivasi Kerja tetap konstan.
- 3) Koefisien Motivasi Kerja (b2) adalah 0.507. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Dengan setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan diharapkan akan meningkat sebanyak 0.507 satuan, dengan asumsi bahwa variabel Budaya Organisasi tetap konstan.

4.1.6 Hasil Uji Hipotesis

4.1.6.1 Hasil Uji F Simultan

Uji F dilakukan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen dalam konteks model regresi linear berganda. Dalam analisis uji F, nilai signifikansi yang kurang dari 0.05 dan nilai f-hitung yang melebihi nilai f-tabel menandakan adanya pengaruh bersama variabel independen terhadap variabel dependen.

Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0.05 atau nilai f-hitung kurang dari nilai f-tabel, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh bersama secara signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 17 Temuan Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1506.141	2	753.070	54.066	.000 ^b
	Residual	417.859	30	13.929		
	Total	1924.000	32			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi						

Sumber: Hasil olahan SPSS 23, 2023

Dalam penelitian ini, nilai f-tabel dihitung menggunakan metode $F(k, n-k)$, sehingga diperoleh: $f\text{-tabel} = F(2, 33-2)$ sehingga $f\text{-tabel} = F(2, 31)$

Dengan mengacu pada distribusi nilai pada tingkat signifikansi 0.05, nilai $F(2, 31)$ setara dengan 19.463. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, nilai f-tabel adalah 19.463. Menganalisis perbandingan antara f-hitung dan f-tabel, didapatkan bahwa $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ yakni $54.066 > 19.463$. Dalam simpulannya, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut, budaya organisasi dan motivasi kerja, bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variasi dalam kinerja karyawan. Hasil ini memberikan dukungan untuk kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut secara bersamaan memainkan peran penting dalam membentuk kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini

4.1.6.2 Hasil Uji T Parsial

Uji parsial (Uji t) adalah analisis untuk menilai apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dalam hal ini, kinerja karyawan, pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Untuk mengevaluasi pengaruh, kita membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.

Hasil uji hipotesis penelitian menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 18 Temuan Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.124	4.001		1.281	.210
	Budaya Organisasi	.827	.263	.438	3.151	.004
	Motivasi Kerja	.507	.142	.497	3.575	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan SPSS 23, 2023

- 1) Temuan uji parsial variabel budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel 4.18 maka dapat diuraikan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 3.151, sementara nilai t tabelnya adalah 2.040. Maka, nilai t hitung lebih besar daripada t tabel. Selain itu, nilai signifikansi untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0.004, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Oleh karena itu, dapat dikatakan menerima H1 dan menolak Ho serta disimpulkan bahwa secara parsial, variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- 2) Temuan uji parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki t hitung sebesar 3.575, sedangkan t tabel sebesar 2.040 sehingga t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi untuk variabel kinerja karyawan sebesar .001 yang lebih kecil dari signifikansi 0.05. Maka H1 diterima, Ho ditolak sehingga dapat disimpulkan terdapat Pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4.1.7 Hasil Uji Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai Adjust R Square. Hasil uji koefisien dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 19 Temuan Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	0.783	0.768	3.732
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil analisis SPSS 23, 2023

Berdasarkan Tabel 4.15, menunjukkan nilai R Adjusted R Square sebesar 0.768. Ini mengindikasikan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi sebesar 78.3%, sementara 21,7% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian.

4.2 Pembahasan

Hasil dari penelitian yang telah melewati serangkaian tahapan yang berhasil diselesaikan pada variabel budaya organisasi (X₁), motivasi kerja (X₂), dan variabel kinerja karyawan (Y). Hasil analisis data dan uji hipotesis menunjukkan temuan yang signifikan dalam penelitian ini. Disamping itu, hasil evaluasi validitas dan reliabilitas menyatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid dan dapat diandalkan. Ini menegaskan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan telah teruji dengan baik dan dapat diandalkan dalam mengumpulkan data. Kemudian, hasil evaluasi asumsi klasik menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal, tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas, dan tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi. Ini menegaskan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan dapat diandalkan dalam menganalisis hubungan antara variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Dalam konteks pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh sebesar 78,3% terhadap Kinerja Karyawan dan

sebanyak 21.7% kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Berikut deskripsi dari temuan penelitian ini:

1) **H1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji secara parsial, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t hitung yang signifikan dengan t tabel menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Dengan ungkapan lain, Budaya Organisasi yang positif dan kuat dalam suatu organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berbeda dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Nasir dan Munawir (2020), didapati bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Rizky, S. N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2020) bahwa budaya organisasi dan motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Kebon Agung Malang. Perbedaan temuan ini dapat diakibatkan oleh beberapa faktor terkait dengan objek penelitian, indikator penelitian, karakteristik responden dan faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian di Divisi POS Tecnical pada PT. Primavista Solusi.

Dalam konteks penelitian di Divisi POS Tecnical pada PT. Primavista Solusi merujuk pada indikator budaya organisasi mendapatkan nilai tertinggi adalah keterbukaan komunikasi dan kenyamanan dalam menyuarakan pendapat dan nilai terkecil pada kesesuaian kepribadian karyawan pada budaya organisasi, oleh sebab ini perlu adanya keselarasan antara budaya organisasi dan kepribadian karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di dalam organisasi pada Divisi POS Technical di PT. Primavista Solusi.

2) **H2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji parsial hipotesis kedua juga menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Divisi POS Technical Pada PT. Primavistas Solusi. Temuan

ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh yang dilakukan Sinto, S et al., (2023), didapati bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Rizky, S. N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2020) bahwa budaya organisasi dan motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Kebon Agung Malang.

Diketahui dari indikator terkait dengan motivasi kerja bahwa reward yang diberikan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik mendapatkan nilai tertinggi yang artinya, manajemen perlu memberikan reward atau tambahan nilai dari reward itu sendiri, tak kalah penting bahwa karyawan perlu pengakuan dari manajemen atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan di Divisi POS Technical Pada PT. Primavista Solusi karena mendapatkan nilai terendah. Dalam penelitian ini diketahui karyawan telah memenuhi kewajibannya yaitu terkait dengan kedisiplinan yang tinggi yaitu hadir sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan .

Temuan dari uji penelitian ini juga memvalidasi teori faktor ganda Herzberg yang membuktikan bahwa beberapa faktor dalam indikator *motivator-higiene* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan yaitu faktor pengakuan dan kondisi kerja.